

ENTRADA: 841652020

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL INTERPUESTO POR LA FIRMA FORENSE BRAVO, DUTARY, LARA Y ASOCIADOS, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE PAUL CARRILLO ALAVENA, CONTRA LA SENTENCIA DE 13 DE NOVIEMBRE DE 2020, PROFERIDA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL PRIMER DISTRITO JUDICIAL DE PANAMÁ, DENTRO DEL PROCESO LABORAL: **PAUL CARRILLO ALAVENA VS. MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP, INC.**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO**

Panamá, siete (7) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

La Firma Forense Bravo, Dutary, Lara y Asociados, actuando en nombre y representación de **PAUL CARRILLO ALAVENA**, ha interpuesto Recurso de Casación Laboral contra la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, proferida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, en la que se modifica la Sentencia N°48 de 2 de junio de 2020, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección. **I. ANTECEDENTES DEL**

CASO.

El trabajador **PAUL CARRILLO ALAVENA**, interpuso Demanda Laboral por renuncia justificada y pago de derechos adquiridos, ante el Juzgado Seccional de Trabajo de la Primera Sección, contra su empleador, la Empresa **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**, basando su pretensión en lo establecido en el artículo 223 (numerales 2 y 3) del Código de Trabajo, dando por finalizada la relación laboral por tiempo indefinido, añadiendo, que a la fecha de presentación

del Proceso, no se le habían cancelado sus derechos adquiridos y prestaciones que le corresponden por ley (Cfr. fojas 3-6 del Tomo I del Expediente Laboral).

Por su parte, la empresa demandada, **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**, presentó su contestación a la Acción incoada, señalando que los hechos invocados en la Carta de Renuncia no constituyen ni acreditan una renuncia justificada, al tenor de las causales a las que hace referencia el artículo 223 del Código de Trabajo, y que el vínculo laboral existente era de carácter definido, de ahí que solicita se desestime la pretensión y la cuantía formuladas por la parte actora (Cfr. fojas 17 y 18 del Tomo I del Expediente Laboral).

En adición, la empresa **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**, junto con su escrito de contestación promovió Excepción de Inexistencia de la Obligación, Excepción de Pago o Excepción Parcial de Pago, Excepción de Illegitimidad en la Persona y Excepción de Prescripción, sobre las cuales el trabajador demandante oportunamente presentó su oposición (Cfr. fojas 19-20 y 21-24 del Tomo I del Expediente Laboral).

Surtidas todas las etapas procesales pertinentes, el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección emitió la Sentencia N°48 de 2 de junio de 2020, por medio de la cual se decidió declarar no probadas las Excepciones de Illegitimidad en la Persona, de Prescripción, de Pago Parcial, y, en consecuencia, condena a la Empresa **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.** al pago de doce mil ciento noventa y dos balboas con sesenta y cuatro centésimos (B/.12,192.64), más intereses en concepto de prima de antigüedad adeudada al trabajador, con costas del quince por ciento (15%) de la condena (Cfr. fojas 521-528 del Tomo III del expediente laboral).

Contra dicha decisión, el trabajador **PAUL CARRILLO ALAVENA** presentó un Recurso de Apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, escrito en el que señaló que en la Decisión del Tribunal Primario no se valoró que la supresión unilateral de los gastos de representación que percibía fuera una modificación arbitraria de las condiciones de trabajo,

puesto que para la Ley Laboral el salario incluye gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas y cualquier otro beneficio que se reciba por razón de su trabajo (Cfr. fojas 536 y 537 del Tomo III del Expediente Laboral).

Como parte de su argumento, añade el apelante que la empresa demandada no efectuó el pago de la liquidación correspondiente, adeudándole de esta forma montos correspondientes en concepto de décimo proporcional, vacaciones proporcionales, que se mantuvieron acumuladas a la fecha de terminación de la relación de trabajo, montos que ascienden a la suma de ochenta y siete trescientos noventa y cuatro balboas con sesenta centésimos (B/.87,394.60), por lo que solicita se modifique en todas sus partes la Sentencia Apelada (Cfr. fojas 538-540 del Tomo III del Expediente Laboral).

Bajo este orden de ideas, el Tribunal de Segunda Instancia dictó la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, mediante la cual modificó la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, pronunciamiento en el que se declaró probada la Excepción de Inexistencia de la Obligación, en cuanto a los reclamos de indemnización por renuncia justificada, salarios vencidos, vacaciones vencidas, décimo tercer mes vencido y prima de antigüedad, por no haberse acreditado la legalidad del trabajador **PAUL CARRILLO ALAVENA** y ordenó condenar a la empresa **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**, al pago de novecientos sesenta y un balboas con setenta y cinco centésimos (B/.961.75) a favor del actor en concepto de vacaciones y décimo tercer mes proporcionales (Cfr. fojas 545-561 del Tomo III del Expediente Laboral).

II. PRETENSION DEL CASACIONISTA.

La Firma Forense Bravo, Dutary, Lara y Asociados, actuando en nombre y representación del señor **PAUL CARRILLO ALAVENA**, interpone Recurso Extraordinario de Casación Laboral y solicita a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, revocar la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, proferida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, que modificó la

Sentencia N°48 de 2 de junio de 2020, proferida por el Juzgado Seccional de Trabajo de la Primera Sección.

Manifiesta el proponente del Recurso, que a su juicio, con la emisión de la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, se violaron los artículos 6, 921 y 977 del Código de Trabajo, cuyos conceptos de infracción desglosaremos posteriormente.

III. OPOSICIÓN DE LA CONTRAPARTE.

Por su parte, explica la empresa opositora del Recurso de Casación que un trabajador extranjero no puede laborar de forma indefinida y menos en el caso del demandante, que ni siquiera acreditó que contaba con la autorización respectiva. Añade, que el accionante busca crear una tercera instancia para valorización de pruebas; por consiguiente, solicita a la Sala Tercera que no case la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial (Cfr. fojas 9-10 del expediente judicial).

IV. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL.

La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, es competente para conocer el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, con fundamento en el artículo 1064 del Código de Trabajo; en concordancia con el artículo 97 (numeral 13) del Código Judicial.

El problema jurídico planteado en este caso en particular consiste en determinar si, efectivamente, al trabajador le asiste el derecho al pago de una serie de prestaciones en concepto de prima de antigüedad, vacaciones proporcionales, vacaciones vencidas, entre otros, luego que terminara la relación laboral con la empresa demandada.

Efectuadas las anteriores consideraciones, procede este Tribunal a realizar el análisis de los cargos de injuridicidad esbozados por el actor.

- El primer cargo de infracción planteado por el Casacionista recae sobre el artículo 6 del Código de Trabajo, cuyo contenido dispone:

“Artículo 6. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales, o reglamentarias prevalecerá la disposición o interpretación más favorable al trabajador.”

Señala el Casacionista, que la norma en referencia fue violada de manera directa, ya que la interpretación realizada por el Tribunal de Segunda Instancia sobre las normas del Derecho Laboral y Laboral Migratorio estuvo encaminado a favorecer al empleador, al ignorar que el trabajador **PAUL CARRILLO ALAVENA** contaba con un permiso de trabajo de carácter indefinido desde el 2015 (Cfr. fojas 2 y 3 del expediente judicial).

Esta Corporación de Justicia discrepa de los argumentos esbozados por el accionante respecto a los cargos de injuridicidad del artículo 6 del Código de Trabajo; ya que dicho precepto establece claramente que, **en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo** legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.

En este contexto, observa esta Sala que el Casacionista únicamente se limita a argumentar que no se interpretó en debida forma “*derecho laboral y laboral migratorio*”, sin identificar las disposiciones sustantivas que, en todo caso, producen el conflicto en la aplicación de la norma o de interpretación que incurrió la decisión de Alzada.

Bajo este orden de ideas, considera este Cuerpo Colegiado que el activador jurisdiccional no ha estructurado en debida forma la presunta colisión sobre la aplicación de normas de trabajo, por lo que sus argumentos distan totalmente del espíritu del artículo 6 del Código de Trabajo, siendo imposible para el Operador de Justicia avocarse la búsqueda de delimitar cuáles disposiciones laborales considera la parte recurrente se encuentran en posible conflicto o duda en cuanto a su interpretación, en la Sentencia proferida por el Tribunal Superior de Trabajo.

Respecto al ámbito de interpretación del artículo 6 del Código de Trabajo, esta Superioridad ha sostenido lo siguiente:

“En primer lugar, observa la Sala que el casacionista estima transgredido el artículo 6 del Código de Trabajo. Conviene anotar que el artículo 6 del Código

de Trabajo, contiene el criterio o regla de *la norma más favorable* cuando el juzgador abrigue duda o conflicto sobre la aplicación o interpretación de preceptos de categoría de ley, convencionales o reglamentarias; esta emana del principio protector del Derecho del Trabajo, el cual no es conducente en el caso tratado, ya que el mismo se circunscribe únicamente a casos de conflicto entre normas o varias interpretaciones, supuestos en la cual debe prevalecer la norma más favorable ante el conflicto normativo, o bien la interpretación más beneficiosa ante la duda del juez o interprete a favor del trabajador, y así cumplir con el principio tuitivo del derecho del trabajo.”¹

En razón de los planteamientos anteriores, esta Judicatura estima que la inobservancia incurrida por el Casacionista impide a esta Corporación de Justicia someter al análisis el concepto atacado como violatorio; por consiguiente, se desestima la infracción del artículo 6 del Código de Trabajo.

- Por otra parte, alega el proponente del Recurso que ocupa nuestra atención, que la Sentencia del Tribunal de Segunda Instancia transgrede el artículo 921 del Código de Trabajo, que puntualiza:

“**Artículo 921.** Asimismo podrá el Superior, en la resolución que decida el recurso de apelación, aun cuando afecte adversamente al apelante adicionar la resolución objeto del recurso, siempre que en ésta se haya omitido hacer una declaración que la ley ordene que se haga o no se haya pronunciado sobre una pretensión o excepción, y siempre que la parte interesada, en escrito de lista, solicite motivadamente la adición en referencia.”

Sobre la aludida norma, arguye quien recurre que la misma fue violentada de manera directa por comisión por el Tribunal Ad Quem, toda vez que adicionó declaraciones que no fueron solicitadas por el apelante, tomando en cuenta que el Tribunal de Primera Instancia claramente resolvió las excepciones interpuestas por la parte demandada y que esta última no presentó recurso alguno relacionado con dichas excepciones (Cfr. fojas 3 y 4 del expediente judicial).

En cuanto al concepto de infracción desarrollado por el activador jurisdiccional, esta Colegiatura no comparte el criterio vertido, ya que de la lectura del artículo 921 del Código de Trabajo, citado en párrafos precedentes, se desprende con meridiana claridad que el mismo **modera** el Principio de la “*Reformatio In Peius*”, que viene a ser la prohibición al Tribunal Superior de empeorar, agravar o perjudicar la situación del Apelante.

¹ Resolución de 29 de julio de 2014 de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral.

En este escenario, el artículo 921 del Código de Trabajo establece dos (2) excepciones al mencionado Principio; es decir, permite desmejorar la condición del Apelante bajo ciertas limitaciones, a saber:

1- Que se haya producido una omisión, ya sea porque **no se** hizo una declaración que la Ley ordena se haga, **o porque no se haya resuelto una pretensión o excepción, y por tanto, en la resolución apelada debe ser adicionada.**

2- Que la parte interesada al sustentar el recurso haya solicitado la adición.

En este orden de ideas, esta Magistratura advierte que en la causa laboral que ocupa nuestra atención, la parte demandada, la empresa **MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**, en conjunto con su contestación promovió cuatro (4) Excepciones, siendo éstas las siguientes: Excepción de Inexistencia de la Obligación, Excepción de Pago o Excepción Parcial de Pago, Excepción de Illegitimidad en la Persona y Excepción de Prescripción; no obstante, el Juzgado Seccional de Trabajo, al momento de fallar la controversia, **no se pronunció respecto a todas**, configurándose de esta forma el primer supuesto contemplado en el artículo 921 del Código de Trabajo (Cfr. fojas 19 y 20 del Tomo I y fojas 521-528 del Tomo III del Expediente Laboral).

Lo anterior, conllevó a que el Tribunal de Segunda Instancia, debidamente legitimado para ello, tal como lo estipula el artículo 921 del Código de Trabajo, a través de la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, **procediera a resolver la Excepción de Inexistencia de la Obligación sobre la cual el Tribunal A quo no había emitido decisión alguna**, adición que no está supeditada a que la contraparte necesariamente presente un Recurso de Apelación.

Estima la Sala, pues, que no se ha conculcado dicha norma, toda vez que la actuación desplegada por el Tribunal de Alzada perfectamente se adecua a lo consagrado en el artículo 921 del Código de Trabajo, razón por la cual se desestiman los cargos relativos a tal disposición.

- Por último, destaca el Casacionista que la Sentencia del Tribunal de

Alzada conculca el artículo 977, que establece:

“Artículo 977. La sentencia de segunda instancia sólo admite recurso de casación, con arreglo a lo dispuesto en el Capítulo IV, DEL Título VIII, de este Libro. Admite también aclaración de los puntos oscuros de la parte resolutive, ampliación o modificación de frutos, réditos, perjuicios o costas, cuando revoque la sentencia de primera instancia.”

Alega el activador jurisdiccional que la disposición transcrita ha sido vulnerada de manera directa por comisión, toda vez que en atención a lo dispuesto en tal norma, el Tribunal de Segunda Instancia únicamente podía realizar aclaración de los puntos oscuros de la parte resolutive, por lo que no podía conceder unas excepciones que ya habían sido resueltas por el Tribunal A Quo (Cfr. fojas 4 y 5 del expediente judicial).

Sobre este punto, esta Sala de Casación Laboral no comparte los razonamientos esgrimidos por quien recurre, ya que se descontextualiza el contenido del artículo aludido.

Ello es así, ya que el accionante sustenta básicamente que el Juzgador de Alzada no podía pronunciarse respecto de lo ya resuelto por el Juez de Primera Instancia, cuando lo cierto es que la norma hace alusión a **los recursos o acciones que se pueden promover contra la decisión de Segunda Instancia;** es decir, Recurso de Casación o Solicitud de Aclaración, siendo el primero el que se ha interpuesto contra la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo.

Así las cosas, el marco de competencia del Tribunal de Alzada es precisamente evaluar, revisar y modificar, de ser viable, lo resuelto por el Tribunal de la Causa; de ahí que no desprende la Sala de qué forma se ha materializado la violación a la citada norma.

En consecuencia, este Tribunal de Justicia Laboral descarta los cargos de infracción del artículo 977 del Código de Trabajo, planteados por el actor.

Por los motivos antes expuestos, la Sala Tercera de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, administrando Justicia en nombre de la República

y por Autoridad de la Ley, **NO CASA** la Sentencia de 13 de noviembre de 2020, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral **PAUL CARRILLO ALAVENA Vs. MEGAPOLIS INVESTMENT GROUP INC.**

NOTIFÍQUESE,

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO**

**CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO**

**EFRÉN C. TELLO C.
MAGISTRADO**

**KATIA ROSAS
SECRETARIA**